

Terbit : 09 Januari 2024

# Peran Strategi Perubahan Sebagai Fondasi Pada Revolusi Teknologi

<sup>1</sup>Zultoni Lubis, <sup>2</sup>Dian Mei Suri, <sup>3</sup>Nur Marliana Anggraini, <sup>4</sup>Siti Annisa Putri

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

<sup>1</sup>[lubistoni8@gmail.com](mailto:lubistoni8@gmail.com), <sup>2</sup>[dmeisuri18@gmail.com](mailto:dmeisuri18@gmail.com), <sup>3</sup>[nurmarliana2003@gmail.com](mailto:nurmarliana2003@gmail.com),  
<sup>4</sup>[sitiannisaptr8@gmail.com](mailto:sitiannisaptr8@gmail.com)

## ABSTRAK

Artikel ini membahas terkait dengan strategi perubahan, tantangan dalam mengimplementasikan perubahan dan solusi dalam menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada para pembaca terkait dengan strategi perubahan dalam membangun fondasi yang kuat untuk revolusi teknologi. Revolusi teknologi telah menciptakan persaingan antar organisasi secara ketat. Oleh karena itu organisasi harus memahami strategi agar mampu mempertahankan organisasinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa perubahan di era revolusi industri perlu dilakukan dalam membentuk fondasi untuk beradaptasi dengan efisien.

**Kata Kunci:** Perubahan, Revolusi Teknologi

## PENDAHULUAN

Revolusi merupakan terjadinya sebuah perubahan yang cukup besar dan signifikan. Saat ini kita berada di era revolusi teknologi dimana teknologi berkembang dengan sangat pesat yang mampu mempengaruhi sektor-sektor tertentu. Revolusi teknologi mampu menciptakan persaingan antar organisasi. Hal ini memberikan suatu keharusan kepada setiap organisasi untuk mampu beradaptasi dan bertahan terhadap tekanan yang dihadapi di era revolusi teknologi. Organisasi yang mampu beradaptasi dan bertahan terhadap perubahan teknologi dan memanfaatkan teknologi yang tersedia maka tidak akan mengalami ketertinggalan. Sedangkan suatu organisasi yang tidak memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dengan revolusi teknologi ini akan mengalami ketertinggalan bahkan kehancuran terhadap organisasi.

Saat ini organisasi tengah menghadapi persaingan yang cukup kompleks. Salah satunya dipengaruhi oleh revolusi ataupun perkembangan teknologi. Organisasi dituntut untuk memiliki pemahaman terhadap perkembangan teknologi untuk membangun fondasi yang kuat demi keberlangsungan organisasi. Perubahan teknologi yang berkembang saat ini dapat dilihat seperti adanya kecerdasan buatan atau yang biasa disebut dengan AI, IoT (*Internet of Things*) dan *blockchain*.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap pembaca ataupun pemimpin suatu organisasi dalam melakukan pengembangan terhadap strategi perubahan sebagai

fondasi yang kuat dan kokoh dalam menghadapi era revolusi teknologi. Artikel ini akan mengajak para pembacanya untuk mengeksplorasi berbagai cara yang efektif untuk dapat bertahan terhadap persaingan yang terjadi secara berkelanjutan.

## KAJIAN TEORI

### Revolusi Teknologi

Revolusi teknologi memberikan perubahan dalam beberapa aspek kehidupan kita. Perubahan ini dapat memberikan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perekonomian, sistem produksi produk, lapangan kerja dan interaksi antar individu maupun kelompok.

Revolusi teknologi memberikan dorongan terhadap kemampuan produktivitas dan efisiensi yang melibatkan perubahan secara material maupun ideologis dikarenakan munculnya perangkat atau sistem yang baru. Revolusi teknologi tidak selalu memberikan dampak yang positif saja, tetapi dapat memberikan dampak negatif yang memberikan kerugian terhadap individu maupun kelompok. Revolusi teknologi dapat berbentuk sektoral maupun universal (Mikelsten et al, 2022) .

### Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi merupakan terjadinya perubahan kondisi pada sebuah organisasi. Kondisi yang dimaksud adalah sebuah kondisi dalam menghadapi masa yang akan datang. Anne Maria (1998: 209) berpendapat bahwa, perubahan organisasi merupakan tindakan yang diambil oleh organisasi untuk menata ulang susunan komponen organisasi dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Kemampuan organisasi dalam melakukan perubahan harus didukung oleh sistem kepemimpinannya terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan orang yang mampu memberikan pengaruh terhadap organisasi untuk mampu melakukan perubahan. Tujuh unsur utama dalam kepemimpinan ini yaitu pemimpin, pengaruh, pengikut, maksud, tujuan, perubahan dan tanggung jawab (Kahar, 2008).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam metode penelitian kualitatif dimana penulis melakukan kegiatan ilmiah dengan melakukan beberapa tahap terstruktur seperti menentukan topik penelitian, mengumpulkan data-data yang relevan dan melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan sehingga akhirnya didapatkan suatu pemahaman dan kesimpulan yang sesuai dengan topik atau isu (Semiawan, 2010). Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan mencari sumber-sumber literatur baik berupa bentuk fisik seperti buku dan bentuk elektronik seperti jurnal, artikel dan dokumen secara resmi. Selanjutnya penelitian ini melakukan analisis dengan menggabungkan, membandingkan dan memilah sehingga data yang relevan akan didapatkan (Sabarguna, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep Revolusi Teknologi

Era revolusi teknologi digital yang terjadi pada saat ini menyebabkan lajunya tingkat perubahan pada sektor industri. Revolusi teknologi terjadi karena adanya dorongan dari inovasi. Inovasi sendiri merupakan suatu proses dari penemuan sebelumnya kemudian menuju pasar dengan melakukan tahap produk atau proses terlebih dahulu (Silitonga & Sitepu, 2021).

Kemajuan teknologi ini dapat mendatangkan beberapa aspek baik aspek segi positif maupun negatif. Berdasarkan aspek positifnya, kemajuan teknologi ini akan memberikan peluang kerja yang baru. Sedangkan aspek negatifnya, kemajuan teknologi akan membawa kehancuran bagi organisasi yang tidak memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu sektor industri harus mampu menerapkan strategi perubahan berdasarkan inovasi-inovasi yang mampu mendukung fondasi pada organisasi maupun perusahaan.

Penerapan proses inovasi berdasarkan konteks manajemen inovasi adalah dengan menemukan solusi efektif dalam pemecahan suatu masalah dan mendapatkan pasar sasaran yang tepat untuk solusi tersebut (Silitonga & Sitepu, 2021). Menurut Irianto (2017), untuk membangun fondasi di era revolusi teknologi, maka perusahaan harus mampu memahami tantang dan kondisi industri saat ini seperti kesiapan industri, memilih tenaga kerja yang terpercaya, mengatur aspek sosial dan budaya serta menyediakan lapangan kerja dan memanfaatkan peluang yang ada. Selanjutnya Irianto (2017) juga mengatakan bahwa dalam menghadapi revolusi teknologi tersebut perusahaan dapat menciptakan inovasi terhadap lingkungan ekosistem yang ada, kompetitif, melakukan investasi di bidang teknologi dan memiliki integritas pula terhadap UKM.

### Strategi Perubahan

Revolusi teknologi digital saat ini berkaitan langsung dengan manajemen perubahan. Manajemen perubahan merupakan usaha atau cara yang dilakukan oleh sekumpulan organisasi maupun individu untuk mencapai tujuan maupun menciptakan masa depan yang lebih baik (Rahmadyah & Aslami, 2022). Dalam menghadapi era perubahan teknologi yang pesat saat ini, maka perusahaan harus bersifat adaptif terhadap perubahan yang berlangsung, tangkas dan *real time* demi mencapai keberhasilan (Gibson et al, 2012).

Terdapat beberapa strategi dalam membangun fondasi yang kuat dalam menghadapi perubahan teknologi digital sesuai dengan konteks manajemen perubahan, yaitu:

1. Memiliki pengetahuan yang luas terkait dengan isu-isu yang sedang terjadi. Setiap anggota di dalam organisasi dituntut untuk memiliki pengetahuan tersebut sehingga mampu melakukan penyesuaian dengan perubahan yang ada. Pengetahuan ini menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dalam menghadapi perubahan yang dinamis.
2. Era revolusi teknologi saat ini membutuhkan kemampuan individu dalam mengoperasikan sistem komputer, mesin-mesin produksi dan lainnya. Selain itu dalam menghadapi perubahan, maka setiap anggota dalam organisasi memiliki kemampuan dalam melakukan komunikasi yang efektif dan kemampuan dalam menjalin hubungan dengan organisasi maupun di luar organisasi.

3. Kepercayaan yang harus dimiliki anggota organisasi terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.
4. Lingkungan organisasi harus mampu memberikan bentuk apresiasi kepada setiap anggotanya atas pencapaian dan inovasi yang diberikan kepada organisasi. Selain itu, melakukan evaluasi dan koreksi terhadap perilaku yang dianggap tidak sesuai dengan aturan-aturan yang dimiliki organisasi.

### **Tantangan dalam Perubahan**

Era digital cukup memberikan penekanan baik kepada individu maupun organisasi dikarenakan persaingan yang sangat ketat dan menuntut kemampuan untuk melakukan perubahan yang cepat pula dalam beradaptasi terhadap lingkungan digital yang baru diterimanya.

Dalam melakukan strategi perubahan, tidak semua individu akan setuju. Tentunya akan terdapat penolakan terhadap perubahan. Penolakan perubahan merupakan penolakan yang berasal dari individu atau kelompok (Dewi & Kurniawan, 2019). Penolakan individu dapat terjadi didasarkan atas masalah pribadi, kebiasaan, ekonomi dan persepsi yang dimilikinya, sedangkan pada organisasional dapat terjadi karena pada dasarnya sudah konservatif (Rizal et al, 2023).

### **Strategi Menghadapi Penolakan Perubahan Revolusi Teknologi**

Strategi yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi penolakan terhadap perubahan revolusi teknologi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan komunikasi yang efektif, komunikasi merupakan penghubung yang sangat baik dalam membahas hal-hal yang berkaitan dengan pemecahan masalah dan mencari solusi bersama.
2. Melibatkan karyawan, karyawan memiliki hak dalam memberikan tanggapan terkait dengan strategi perubahan yang dilakukan. Ketika para karyawan merasa dilibatkan, maka akan timbul kepercayaan sehingga tingkat penerimaan perubahan menjadi tinggi.
3. Meyakinkan bahwa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dapat diterapkan dan dikembangkan dalam menghadapi revolusi teknologi jika mereka memiliki kemauan dan kemampuan beradaptasi.
4. Evaluasi dan tahap penyesuaian dengan memberikan masukan serta umpan balik lalu memperbaiki implementasi teknologi yang diterapkan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa revolusi teknologi menciptakan persaingan yang cukup sengit dalam berbagai sektor. Hal tersebut memberikan tuntutan kepada setiap organisasi maupun pihak yang terlibat untuk mampu bersifat adaptif. Strategi perubahan yang dapat diterapkan dalam menghadapi revolusi teknologi saat ini adalah dengan pengetahuan, kemampuan, kepercayaan dan lingkungan organisasi. Dalam upaya menerapkan strategi perubahan tersebut dapat terjadi tantangan berupa adanya penolakan oleh

individu maupun kelompok organisasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, maka organisasi dapat melakukan komunikasi, partisipasi, membangun keyakinan dan evaluasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Semiawan, Conny R. Metode penelitian kualitatif. Grasindo, 2010.
- Sabarguna, B. S. "Analisis Data pada Penelitian Kualitatif. Edisi Pertama." (2005).
- Silitonga, Roland YH, and Teguh EN Sitepu. *Manajemen inovasi teknologi* . Penerbit Andi, 2021.
- Irianto, D. (2017). Industry 4.0; The Challenges of Tomorrow. Disampaikan pada Seminar Nasional Teknik Industri, BatuMalang
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *EKOKAM: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91–96.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- Dewi, Rosma Rosmala, and Teguh Kurniawan. "Manajemen perubahan organisasi publik: mengatasi resistensi perubahan." *Natapraja 7.1* (2019): 53-72.
- Rizal, Asril, Sayyid Nur Kahfi, and Hendro Prasetyono. "Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi." *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu 2.4* (2023): 933-941.
- Mikelsten, Daniel, Vasil Teigens, and Peter Skalfist. *Kecerdasan Buatan: Revolusi Industri Keempat* . Cambridge Stanford Books, 2022.
- Kahar, Irawaty A. "Konsep kepemimpinan dalam perubahan organisasi (Organizational Change) pada perpustakaan perguruan tinggi." *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi 4.1* (2008): 21-27.